ZBIÓR

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII Warszawa, dn. 18 października 1949 r. Nr 10

TREŚĆ:

OBWIESZCZENIE
MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 31 sierpnia 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle fermentacyjnym.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle fermentacyjnym, zawartemu dnia 22 czerwca 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce,

b) po stronie pracodawców przez Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik

Z-ca Dyrektora Departamentu Płac
(—) Mgr *Ryszard Grzymkowski*

Załącznik do Obw. Min. Pracy i Op. Społ.
z dnia 31 sierpnia 1949 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Zarządzem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego mającym siedzibę w Łodzi, reprezentującym pracowników, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach należących do Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego w Warszawie z jednej strony, a Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego w Warszawie — z drugiej strony.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju:
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach należących do Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,
   c) reguluje stosunki pomiędzy Związkiem Zawodowym a Zrzeszeniami.

2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca“ należy rozumieć zarówno osoby fizyczne jak i prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek“ właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ

ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.

2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas od 1 kwietnia 1949 r. do 31 grudnia 1949 r.
3. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6. Jeżeli pertraktacje prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części, wzamian części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem, zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. W razie braku w danym zakładzie Rady Zakładowej lub Delegata obowiązuje analogiczne uzgodnienie z Oddziałem Związku. Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępcy.
2. W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach, członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik, będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika, w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce", jak również w okresie między powołaniem a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na systemie płacy dniówkowej względnie stawki godzinowej.
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.
3. System płac, tabela płac, tabela zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na tydzień,

b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.

2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę, lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówki, jako też wynagrodzenie dniówkowe, należy podać na tej karcie oddzielnie.
4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników, nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawę do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć, lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową, względnie godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile dodatek taki istnieje dla danej grupy.

Art. 9.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godz. 22-gą i godz. 6-tą.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godz. 6-tej dnia świątecznego do godz. 6-ej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 10.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w 2-ch pierwszych godzi-

nach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2. Za podstawę obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania.

3. Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 9 układu.

Art. 11.

1. Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 12.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych t. zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 13.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów wg powszechnie obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.

2. Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:

a) przebywający do 12 godzin otrzymuje 1/2 diety,

b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całę dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.

3. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 14.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych, na podstawie pokwitowań wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkół państwowych względnie brak jest miejsca w szkole państwowej. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej, stwierdzającej niemożliwość przyjęcia.

Art. 15.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2. Pracodawca zwraca kształcącym pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne wg tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 16.

1. Pracodawca obowiązany jest dostarczyć każdemu pracownikowi posiadającemu rodzinę 2 tony węgla rocznie, samotnemu 800 kg rocznie, po cenie kosztów własnych, loco zakład pracy, minus 30% rabatu.
2. W przypadku, gdy w jednym zakładzie zatrudnionych jest kilku członków rodziny, jeden z nich otrzymuje dwie tony węgla, a pozostali w wysokości przysługującej samotnym.
3. Termin dostarczenia węgla ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).
4. Pracodawca, po uzyskaniu zgody Rady Zakładowej lub delegata, może wypłacić pracownikowi ekwiwalent gotówkowy w wysokości 30% urzędowej ceny węgla, ustalonej dla sektora prywatnego, a równoważącej 30% rabat z pkt 1.
5. Dla pracowników, zatrudnionych w zakładach pracy, podległych Związkowi Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego, przewiduje się następujące deputaty branżowe:
   a) dla browarów, rozlewni piwa przy browarach, słodowni oraz siarkowni chmielu po 1 litrze piwa za każdy dzień roboczy, dla rozlewni piwa i fabryk wód gazowych po 1 litrze oranżady.

b) dla branży winiarskiej tj. wytwórni win, soków i płynnych owoców po 5 butelek wina owocowego a 0,7 litra miesięcznie, względnie 8 litrów płynnego owocu miesięcznie, względnie 2 litry syropu miesięcznie.

Wyżej wspomnianym pracownikom deputat przysługuje za czas, który podlega ustawowo wynagrodzeniu. Deputat może być wydawany jedynie w naturze.

Czas pracy.

Art. 17.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych oraz innych zakładach pracy wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień. Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe wg przepisów Art. 10.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 18.

1. Czas rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową lub Delegatem.
2. Przerwy w pracy, na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, opłacone są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Art. 19.

Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 20.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imiennych pracowników, wg którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 21.

1. Pracodawca, przyjmując pracownika, obowiązany jest wskazać miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia, wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się bezużyteczne, zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 22.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem) biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 23.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 24.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata, odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.

Akcja socjalna, kulturalna i oświatowa.
Wczasy pracownicze.

Art. 25.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych

w przedsiębiorstwach podległych Zrzeszeniom Prywatnego Przemysłu oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.

2. Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem ustala się w wysokości 8% od sum wypłaconych pracownikom zarobków brutto od 1.IV.1949 r. do 31.XII. 1949 r.

Art. 26.

1. Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w Art. 25 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenia społeczne do właściwej instytucji ubezpieczen społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenia społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
2. Instytucje ubezpieczeń społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.
3. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną, w razie nieuiszczenia w terminie, uległy przymusowemu ściągnięciu w tym samym trybie i na tych samych zasadach co i składki za ubezpieczenia społeczne.

Art. 27.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi, udającemu się na urlop, lecz nie do domów wczasów, różnicę między ceną normalną biletu kolejowego w obydwie strony, a ceną takiegoż biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników, zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Urlopy.

Art. 28.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują urlopy wg następujących zasad:
   a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 12-dniowy;
   b) po trzech latach nieprzerwanej pracy urlop 15-dniowy;
   c) po pięciu latach nieprzerwanej pracy urlop 18-dniowy;

d) po dziesięciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 1-miesięczny urlop;

e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie pracy 14 dni urlopu;

f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy;

g) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy — 14 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 1-miesięczny urlop.

2. Za dzień urlopowy przy urlopach 7- 12- 14- 15- 18-dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy; dni świąteczne nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.

3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.

4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.

5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych.

6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.

7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.

8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci, nawet gdyby nie upomniał się o urlop.

9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.

10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.

11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

12. Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu w miesiącu marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 29.

Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 30.

Za przerwy w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1. zarządzenia władz niemieckich,
2. przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3. udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4. służby w wojsku polskim lub w armii sojuszniczej,
5. przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6. pobytu w niewoli.

Art. 31.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 32.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski dolicza się do obecnej podstawy obliczania urlopu udokumentowany czas przepracowany za granicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 33.

W razie powołania do czynej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy

przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 34.

Pracownik, po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, z którego został powołany do wojska, na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 35.

Pracownicy, wykonywający powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" w zakresie wykonania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 36.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa się przed Komisją Wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych wypadkach usprawiedliwionych jak np. klęski żywiołowej (pożar, powódź), po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń. Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 37.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego wyszkolonego pracownika lub sanitariusza. Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 38.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu, powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 39.

1. W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą do picia, oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.
2. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak np. kawa zbożowa itp.

Art. 40.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 41.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ w postaci załącznika do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienienia pracownika.

Art. 42.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności

wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 zł w stosunku kwartalnym.

Art. 43.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko, lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka ustalona zostanie w załączniku do niniejszego układu. Zmiany mają nastąpić po porozumieniu się stron i zatwierdzeniu przez Inspektora Pracy.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji B. H. P. na tym odcinku, opracowane przez Wydział B. H. P. C. R .Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 44.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustawowe o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 45.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagrodzony na równi z czasem przepracowanym wg stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 46.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12-tygodniowy (ustawowy okres ochronny), z których przynajmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed, a co najmniej 8 — po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2-tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po porodzie po obowiązkowej 8-tygodniowej przerwie. W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać, nawet za jej zgodą.

Art. 47.

Kobieta w stanie ciąży, zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być — poczynając od szóstego miesiąca ciąży — przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu

3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 48.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje co najmniej od 3 miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak w czasie ustawowej 8-tygodniowej, 10-cio i 12-to tygodniowej przerwie po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie 4 miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 49.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie czterech miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 50.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 51.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 52.

W razie śmierci pracownika, niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienie pracowników do prac społecznych.

Art. 53.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.
Zwolnienie na dłuższy czas poza przypadkami uregulowanymi ustawami wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.
2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuzszy okres czasu na kursy związkowe lub inne kursy specjalne.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie, o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą, niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.
4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.
5. Pracownicy zwolnieni do spełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 54.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 55.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 54), a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 56.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 57.

Pracodawca ma prawo nakładania kar, zgodnych z regulaminem pracy, tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 58.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egz. na 10 zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz.

Art. 59.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 60.

Spory, wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 61.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 62.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy ceną normalnego biletu z miejsca i do miejsca pracy, a ceną takiegoż biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 63.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Rozdział VII.

Postanowienia końcowe.

Art. 64.

Wykaz załączników do niniejszego układu zbiorowego pracy:

1) Załącznik Nr 1a — tabela płac pracowników umysłowych
2) Załącznik Nr 1b — tabela zaszeregowania pracowników umysłowych
3) Załącznik Nr 1c — tabela płac oraz tabela zaszeregowania pracowników działów finansowo-księgowych
4) Załącznik Nr 2 — zaszeregowanie i płace pracowników fizycznych
5) Załącznik Nr 3 — dodatek wyrównawczy dla pracowników fizycznych
6) Załącznik Nr 4 — informator o zaszeregowaniu pracowników fizycznych
7) Załącznik Nr 5 — wykaz prac szczególnie uciążliwych dla zdrowia
8) Załącznik Nr 6 — wynagrodzenie szoferów
9) Załącznik Nr 7 — normy odzieży roboczej i ochronnej
10) Protokół dodatkowy w sprawie opłat na Fundusz Akcji Socjalnej
11) Protokół dodatkowy w sprawie wynagrodzenia inkasentów i woźniców
12) Protokół dodatkowy w sprawie stołówek.

stempel:

Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego w Warszawie
V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski
Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski
V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

stempel:
Zw. Zaw. Prac. Przem. Spoż.
Zarząd Główny
w Polsce
Przewodniczący
(—) J. Lisowski
V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Warszawa, dn. 22 czerwca 1949 r.

Załącznik Nr 1a

TABELA PŁAC PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

Gr.	Uposaż. zasadn.	Dodatek funkc.	Dodatek operatywny	Razem	Dodatki lokalne stołeczny	Dodatki lokalne morski
I	28.000	6.000	12.500	46.500	1.900	1.600
II	25.000	4.000	11.200	40.200	1.700	1.400
III	23.000	3.000	10.300	36.300	1.600	1.300
IV	21.000	3.000	9.400	33.400	1.400	1.200
V	19.000	3.000	6.800	28.800	1.300	1.100
VI	17.000	2.000	5.800	24.800	1:200	1.000
VII	15.000	2.000	—	17.000	1.000	900
VIII	13.000	—	—	13.000	900	800
IX	11.500	—	—	11.500	800	700
X	10.000	—	—	10.000	700	600
XI	9.200	—	—	9.200	600	500
XII	8.500	—	—	8.500	500	400

Dodatek funkcyjny otrzymują pracownicy zaszeregowani od I-ej do VII grupy włącznie, którzy:

a) pełnią stale funkcje kierownicze wobec zespołu pracowników i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy zespołowej.

b) wykonują więcej niż jedną czynność wymienioną w tabeli zaszeregowań.

M.P. M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Załącznik Nr 1b

TABELA ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

		Grupa
1.	Dyrektor	1 — 3
2.	Kierownik (techniczny, administr. handl., produkcji)	3 — 4
3.	Starszy majster	4 — 6
4.	Majster	6 — 8
5.	Kierownik referatu	5 — 7
6.	Magazynier	8 — 10
7.	Referent	7 — 9
8.	Sekretarka	7 — 9
9.	Stenotypistka wykwalifikowana	7 — 9
10.	Maszynistka	8 — 10
11.	Pomoc biurowa	11
12.	Praktykant biurowy	12

M.P. M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Załącznik Nr 1c

TABELA PŁAC PRACOWNIKÓW DZIAŁÓW FINANSOWO-KSIĘGOWYCH.

Gr.	Uposaż. zasadn.	Dodatek funkc.	Premia		Razem	Dodatki stołeczny	lokalne morski
I	23.000	4.000	35%	8.000	35.000	1.600	1.300
II	21.000	3.000		7.000	31.000	1.400	1.200
III	19.000	3.000		6.500	28.500	1.300	1.100
IV	17.000	2.000	30%	5.000	24.000	1.200	1.000
V	15.000	2.000		4.500	21.500	1.000	900
VI	13.000	2.000		3.900	18.900	900	800
VII	11.500	—		—	11.500	800	700
VIII	10.500	—		—	10.500	700	600

4. Zaszeregowanie i płace uczniów.

Młodociani, zatrudnieni przez zakłady pracy w charakterze uczniów, winni być wynagradzani wg następujących zasad:

w pierwszym roku nauki zł 29.50 za godzinę pracy,

w drugim roku wg stawki godzinowej pracowników fizycznych, zaszeregowanych do pierwszej grupy w tabeli płac,

w trzecim roku nauki wg stawki godzinowej odpowiadającej wykonanej pracy.

W zawodach, w których okres nauki lub przyuczenia trwa krócej niż jeden rok, uczniowi przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczania, odpowiadająca wykonywanej pracy stawka godzinowa.

Określeniem „uczeń" objęci są pracownicy, którzy przyjęci zostali do zakładu pracy na podstawie formalnie zawartej umowy o naukę w zawodzie uznanym za rzemiosło.

5. Wynagrodzenie ekspedientek i inkasentów.

Pracownicy, zatrudnieni w zakładach pracy w charakterze ekspedientów i sprzedawczyń, otrzymują wynagrodzenie miesięczne, wynoszące dla:

kierowników placówek sprzedaży	15.000 zł
ekspedientek (sprzedawczyń) odpowiedzialnych oraz inkasentów	13.000 „
ekspedientek (sprzedawczyń)	11.000 „

M. P. M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Załącznik Nr 3

DODATEK WYRÓWNAWCZY DLA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH ZAKŁADÓW PRACY PRZEMYSŁU FERMENTACYJNEGO.

Dla pracowników fizycznych zakładów pracy przemysłu fermentacyjnego ustala się dodatek wyrównawczy za każdą przepracowaną godzinę wg poniższej tabeli:

Kategoria	Wysokość dodatku wyrównawczego w zł za 1 rob/godzinę
I	—
II	—
III	11.00
IV	12.00
V	13.00
VI	14.00
VII	15.00

Dodatek ten nie wchodzi do podstawy służącej do obliczenia stawek akordowych.

M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

M.P.

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Załącznik Nr 4

INFORMATOR O ZASZEREGOWANIU PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH BRANŻY FERMENTACYJNEJ.

I. Robotnicy nie posiadający żadnych kwalifikacji ogólnych i praktycznych, a wykonujący roboty najlżejsze:
   a) uczniowie drugiego roku nauki
   b) gońcy, sprzątaczki biurowe
   c) robotnicy zatrudnieni przy pilnowaniu.

II. Robotnicy niewykwalifikowani dla prac cięższych, trudniejszych:
   a) sprzątaczki w zakładach produkcyjnych

Tabela zaszeregowania pracowników działów finansowo-księgowych.

Główny księgowy	I — III
Starszy księgowy	III — IV
Księgowy — kasjer	IV — VI
Kontyści, pomoc buchalt.	VII — VIII

Uwaga 1: **Pracownicy działów finansowo-księgowych, zatrudnieni niepełną ilość godzin w danym przedsiębiorstwie, otrzymują wynagrodzenie, wynikające z tabeli osobistego zaszeregowania dla pracowników działów finansowo-księgowych (załącznik 1c) obliczone proporcjonalnie do faktycznie przepracowanej ilości godzin pracy; obliczenia dokonywa się przyjmując, iż miesiąc ma 200 godzin pracy.**

Uwaga 2: **Pracownicy działów finansowo-księgowych otrzymują za sporządzenie bilansu rocznego przedsiębiorstwa jednorazowe wynagrodzenie w wysokości jednomiesięcznego uposażenia zasadniczego.**

M.P. M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Załącznik Nr 2

ZASZEREGOWANIE I PŁACE PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH.

1. Zaszeregowanie.

Każdy z pracowników fizycznych, stosownie do swych kwalifikacji i pełnienia czynności, zostaje zaszeregowany do odpowiedniej grupy, zgodnie z wytycznymi zawartymi w Informatorze o kwalifikacjach i zaszeregowaniu pracowników fizycznych, będącym załącznikiem do niniejszego układu (zał. Nr 4).

Zaszeregowanie pracowników przeprowadza kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Zarządem Oddziału Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

W wypadku różnicy zdań, spór rozstrzyga komisja powołana w tym celu przez kierownictwo zakładu pracy i miejscowy Oddział Związku Zawodowego.

2. **Stawki płac.**

Dla poszczególnych grup obowiązują stawki w niżej podanej wysokości.

Grupa	Stawka na godzinę
I	46
II	49
III	54
IV	60
V	65
VI	69
VII	73

3. **Dodatek morski i stołeczny.**

A. Pracownicy fizyczni zatrudnieni w zakładach pracy, znajdujących się na obszarze miasta st. Warszawy oraz miasta Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopotu, Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego, wolińskiego otrzymują dodatek morski i stołeczny wg poniższej tabeli:

Grupa	Dodatek morski stawka na godzinę zł	Dodatek stołeczny stawka na godzinę zł
I	2.10	1.30
II	2.40	1.40
III	3.00	1.70
IV	3.70	2.20
V	4.20	2.50
VI	4.60	2.70
VII	5.00	3.00

B. Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac, t. zn. nie uwzględnia się ich ani przy obliczaniu stawki akordowej i premii, ani przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, w niedziele i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika fizycznego i wypłacane są za taką ilość godzin, jaką faktycznie w ciągu miesiąca przepracował.

b) robotnicy donoszący i odnoszący narzędzia, materiały itp.
c) lżejsze roboty gospodarcze, placowe, podwórzowe
d) woźni.

III. Robotnicy wykonujący prace wymagające jednostronnego wyszkolenia, albo systematycznego przyuczenia w okresie do 6-ciu miesięcy, pewnej zręczności zawodowej, wprawy i doświadczenia:
a) proste roboty o charakterze specjalnie utrudnionym, jak zmienne czynności pomocnicze przy robotach rzemieślniczych
b) praczki, szwaczki, palacze centralnego ogrzewania
c) owijanie, korkowanie i kapslowanie butelek, nakładanie bezpieczników na butelki przed pasteryzacją, etykietowanie piwa, octu, musztardy i wody sodowej
d) pomoc przy śrutowaniu słodu, wiercenie względnie wybijanie szpuntów, mycie kadzi i kuf składowych z zewnątrz, nakładanie zakrętek na słoiki, mycie maszynowe butelek, rozlew piwa butelkowego, musztardy i octu, mycie ręczne butelek i słoików
e) parafinowanie, lakowanie i banderolowanie butelek, korkowanie butelek z octem spirytusowym.

IV. Roboty wymagające specjalnych umiejętności, które uzyskuje się przez ukończone kursy przysposobienia przemysłowego albo przyuczenie z dodatkowym doświadczeniem zawodowym. Średnio trudne roboty o charakterze specjalnie utrudnionym:
a) roboty rzemieślnika, wymagające w pracy samodzielności
b) palacz egzaminowany przy kotłach parowych, palacz na warzelni
c) brygadier placowy, torowy
d) czynności ładowania i rozładowania wagonów i samochodów ciężarowych oraz wozów wymagających kwalifikacji, przy równoczesnej odpowiedzialności, jak np. ładowanie beczek i butelek z piwem, słodu z naworkowaniem itp.
e) mycie kotłów w warzelni, mycie od wewnątrz kadzi, kuf, mycie i siarkowanie beczek, mycie i regenerowa-

nie masy filtracyjnej, obsługa maszyn do mycia beczek do smołowania, badania na szczelność beczek i naciąganie obręczy, obsługa automatów, obciągarek piwa butelkowego z równoczesną odpowiedzialnością za stan obciągu

f) rozlew wina, kwasu mlekowego i esencji octowej, pompowanie piwa, obsługa filtrów i aparatów obciągowych do piwa beczkowego

g) grzędziarze z praktyką do 5 lat, pracownicy odpowiedzialni za pasteryzację

h) rozwoziciel piwa i wód gazowych — inkasent

i) rozlew wody sdowej, montowanie flaszek, przegląd butelek

j) pakowanie butelek i słoików, zbijanie skrzyń wraz z kontrolą zawartości skrzyń.

V. Roboty fachowe wymagające obok zawodowej praktyki również i wiadomości fachowych uzyskanych przez ukończenie szkoły zawodowej albo przez ukończenie kursu przysposobienia przemysłowego:

a) rzemieślnicy warsztatowi, wykonujący samodzielnie remont urządzeń i aparatów

b) palacz kotłów niskoprężnych z kilkuletnią praktyką, palacz suszarni słodu, lassowy, maszynista, obsługa pomp pneumatycznych

c) grzędziarze z conajmniej 5-letną praktyką, pracownik odpowiedzialny przy śrutowaniu słodu, pracownik wykonujący samodzielnie warkę pod nadzorem piwowara, pracownik obeznany z procesami fermentacji z conajmniej 5-letnią praktyką, pracownik przy wyświetlaniu beczek odpowiedzialny za stan beczek przekazanych do obciągu, starszy pracownik na smolarni odpowiedzialny za należyte wysmołowanie beczek, robotnicy zatrudnieni przy pokrywaniu masą wykładzinową kadzi fermentacyjnych, robotnicy przy napełnianiu kuf składowych lub tanków

d) robotnicy przy robieniu nastawów, filtrowaniu i klarowaniu win oraz dosładzaniu.

VI. Wysoko kwalifikowani rzemieślnicy:

a) bednarze, kowale, spawacze itp., tokarz do robót precyzyjnych, ślusarz narzędziowy i maszynowy, elektrotechnik samodzielny wykonujący odpowiedzialne prace

b) starszy palacz odpowiedzialny za ruch przy większych urządzeniach

c) pracownicy produkcyjni o wysokich kwalifikacjach fachowych, posiadający zdolność kierowania grupą ludzi — brygadzierzy na oddziałach produkcyjnych

d) warzelany z conajminej 5-letnią praktyką, pracujący pod nadzorem piwowara, obeznany z techniczną stroną warki, jak również całą aparaturą warzelni, lecz nie ponoszący całkowitej odpowiedzialności za proces warki

e) samodzielny brygadier produkcyjny zastępujący piwowara oddziałowego, brygadierzy octowi z długoletnią praktyką, młynarze musztardziarni, doprawiacze odpowiedzialni za jakość wymiału i zacieru.

VII. Pracownicy o wybitnych kwalifikacjach, całkowicie dysponujący pracą innych, nawet wykwalifikowanych pracowników, udzielający im wskazówek i pouczeń:

a) brygadierzy kierujący większym warsztatem mechanicznym, bednarskim, stolarskim itp.

b) brygadier ruchu maszynowego w większej maszynowni

c) wysokokwalifikowany starszy elektromonter odpowiedzialny przed kierownikiem technicznym za stan siły i światła

d) pracownicy o najwyższych kwalifikacjach, posiadający praktykę we wszystkich działach produkujących, kierujący pod bezpośrednim nadzorem kierownika technicznego pewnym działem produkcji np. słodownia, warzelnia, piwnica składowa i fermentacyjna, ponoszący całkowitą odpowiedzialność w tych działach.

M.P. M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Załącznik Nr 5

WYKAZ PRAC ZALICZONYCH DO SZCZEGÓLNIE UCIĄŻLIWYCH I SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA W ZAKŁADACH PRACY BRANŻY FERMENTACYJNEJ.

1. Roboty przy procesie fermentacji w produkcji kwasu mlekowego.
2. Stała praca w piwnicach fermentacyjnych i składowych przy produkcji piwa.
3. Usuwanie wysłodów w niezmechanizowanych warzelniach oraz obsługa palenisk kotłów warzelnych i ogrzewanych węglem.
4. Czyszczenie przewodów kominowych w kotłach parowych w suszarniach słodu.
5. Oczyszczanie kotłów parowych z kamienia kotłowego.
6. Mycie wewnętrznych beczek winnych.
7. Oczyszczanie kanałów ściekowych.

Pracownikom wymienionym przy w. w. pracach przysługuje dodatek w wysokości 4 zł za godzinę. W stosunku do punktów 3, 4, 5, 6, 7 przyznaje się dodatek tylko za czas trwania czynności.

M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

M.P.

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Załącznik Nr 6

WYNAGRODZENIE SZOFERÓW.

a) Czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, a w sobotę 6 godzin razem 46 godzin tygodniowo, płatnych za 46 godzin.

b) Zasadnicze wynagrodzenie wynosi 61.50 zł za godzinę i ewent. dodatek stołeczny 2,10 zł/godz. lub morski 3.60 zł/godz., tam gdzie się one należą.

c) Za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości nie przekraczającej 100 godzin miesięcznie kierowcy i ich po-

mocnicy otrzymują miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe.

d) Wysokość miesięcznego ryczałtowego wynagrodzenia ustala się zależnie od ilości nadliczbowych przepracowanych przez pracownika godzin, w ciągu poprzedniego miesiąca: od 1 do 25 godz. nadliczbowych 1.650.— zł, 25 do 50 godz. — 2.750.— zł, 51 do 75 godz. — 4.400.— zł i od 76 do 100 godz. 6.600.— zł; 101 i następne godziny pracy w danym miesiącu opłacane są wg stawki godzinowej zwiększonej o 100%.

e) Wysokość premii kierowców zależy od ilości dni w ciągu miesiąca gotowości pojazdu do eksploatacji (z uwzględnieniem stopnia zużycia pojazdu) oraz od wysokości stawki godzinowej bez dodatku lokalnego, przysługującego w tym okresie za faktycznie przepracowane godziny.

1. Kierowcom pojazdów do 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 20 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji. — Wysokość premii ustala się na 30% stawki godzinowej.

2) Kierowcom pojazdów powyżej 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 15 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji w wysokości 20%. Po osiągnięciu 20 dni gotowości premię podwyższa się o 20% tj. do 40% stawki godzinowej.

3) Za każdy dzień gotowości pojazdu do eksploatacji ponad 23 dni w miesiącu kierowcom bez względu na stopień zużycia pojazdu przysługuje ponad normy określone w punktach a) i b) po 5% stawki godzinowej.

4) Kierowcy wozów ciężarowych otrzymują wynagrodzenie zwiększone o 15%.

5) Premia za gotowość pojazdu do eksploatacji nie przysługuje w wypadku nieosiągnięcia przez kierowcę określonej w pkt. a) i b) ilości dni gotowości pojazdu do eksploatacji.

6) Do liczby dni gotowości wlicza się również niedziele i święta, jeżeli w dni te pojazdy nadawały się do eksploatacji oraz dwa dni w miesiącu przeznaczone na okresowy przegląd wozu i smarowanie.

7) W wypadku niezależnego od kierowcy braku gotowości wozu np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych itp., dni te należy wliczyć do okresu gotowości pojazdu.

8) Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu powszednim jest gotów do eksploatacji, jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.

9) Warunkiem uznania, że pojazd jest gotów do eksploatacji w niedzielę lub w dniu świątecznym jest zdanie przez kierowcę pojazdu gotowego do eksploatacji w dniu poprzedzającym niedzielę lub dzień świąteczny.

M.P. M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski
Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski
V. Prezes Zwiazku
(—) Mgr M. Tiszer

Przewodniczący
(—) J. Lisowski
V. Przewodniczący
(—) M. Berber

Załącznik Nr 7

TABELA
NORM ODZIEŻY ROBOCZEJ I OCHRONNEJ DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU FERMENTACYJNEGO.

Lp.	Nazwa zajmowanego stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	Czasokres używalności	Uwagi
1.	Bednarze	fartuch front. drelichowy bawełniany	12 miesięcy	
2.	Blacharze	spodnie drelich baweł. bluza drelich. baweln.	12 „ 12 „	
3.	Czyściciele kanałów ściekowych winiarni	kombinezon brezentowy buty gumowe do bioder czapka drelichowa	30 „ 24 „ 13 „	
4.	Czyściciele kotłów parowych	bluza drelich. baweln. spodnie drel. baweln. czapka drelichowa trzewiki drewniaki wierzch skórzany	12 „ 12 „ 18 „ 6 „	
5.	Dozorcy nocni obchodowi	kożuch długi trzewiki ochronne skórzane kurtka przeciwdeszczowa	48 „ 24 „ 24 „	

6. Elektromonterzy	kombinezony drelich. bawełn	12	miesięcy
	rękawice gumowe	12	„
	kalosze dla elektryków	24	„
7. Gońcy zewnętrzni	kurtka przeciwdeszczowa	24	„
8. Kowale	fartuch kowalski	33	„
9. Kucharze	bluza robocza drelich. lniana	13	„
	fartuch front płócienny biały	12	„
	czapka płócienna biała chustka na głowę	13	„
10. Konwojenci napojów	Kożuchy krótkie	48	„
	kurtka przeciwdeszczowa	24	„
	trzewiki ochronne skórzane (przy długich trasach buty gum. do kolan)	24	„
11. Kierowcy samoch.	kombinezony drelichowe bawełniane	12	„
	buty filcowe kożuchu długie	43	„
12. Kierowcy samoch. osobowych	kombinezon drel. baw.	12	„
13. Laboranci	płaszcz roboczy płóc. biały	24	„
14. Mechanicy maszynowi	czapka drelichowa	18	„
	kombinezon drel. baw.	12	„
15. Murarze	trzewiki ochronne skórzane	24	„
	fartuch front drel. baw.	12	„
16. Palacze kotłowi i palacze pomocnicy	bluza robocza drel. baw.	12	„
	spodnie robocze drel. baw.	12	„
	trzewiki drewniaki wierzch skórzany	6	„
17. Rymarze pasów pędnych	bluza rob. drel. bawełn.	12	„
	spodnie rob. drel. baw.	12	„
18. Rob. zatrud. przy kop. amoniakalnych	kombinezon drel. baw.	12	„
	trzewiki drewn. wierz. skórzany	6	„

Lp.	Nazwa zajmowanego stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	Czasokres używalności	Uwagi
19.	Rob. zatrudn. bezpośred. przy prod. kwasu mlekowego	bluza rob. drel. baw.	12 miesięcy	
		spodnie rob. drel. baw.	12 ”	
		spodnie rob. z szelkami	12 ”	
		drelich baweł. damski	12 ”	
20.	Rob. zatr. stale i bez prz. przy prod. drożdży	bluza rob. drel. baw.	12 ”	
		spodnie rob. drel. baw.	12 ”	
		buty gumowe do kolan	24 ”	
		czapka płóc. biała	18 ”	
21.	Rob. zatr. przy ładowaniu kiełek	kombinezon przeciwwpływowy	12 ”	
		trzewiki drewniane wierzch skórzany	6 ”	
22.	Rob. zatr. przy suszeniu słodu	bluza rob. drel. baw.	12 ”	
		spodnie rob. drel. baw.	12 ”	
		czapka drelichowa	18 ”	
		trzewiki drewniaki wierzch skórzany	6 ”	
23.	Rob. zatr. przy moczeniu jęczmienia	buty gumowe do kolan	24 ”	
		fartuch impregnowany	18 ”	
24.	Rob. zatr. w warzelni piwa	trzewiki drewniaki wierzch skórzany	6 ”	
		bluza rob. drel. baw.	12 ”	
		spodnie rob. drel. baw.	12 ”	
25.	Rob. zatrud. w fermentacji piwa	fartuch front drel. baw.	12 ”	
		trzewiki drewniaki wierzch skórzany	6 ”	
		bluza rob. drel. baw.	12 ”	
		spodnie rob. drel. baw.	12 ”	
26	Rob. zatr. w piwnicach składowych	trzewiki drewniaki wierzch skórzany	6 ”	
		bluza rob. drel. baw.	12 ”	
		spodnie rob. drel. baw.	12 ”	
		bluza futrzana	48 ”	
27.	Rob. zatr. w butelkowni przy myciu butelek	fartuch impregnowany	18 ”	
		trzewiki drewniaki wierzch skórzany	6 ”	
28.	Rob. zatr. przy myciu kuf	buty gumowe do kolan	24 ”	
		kombinezon brezentowy	30 ”	
29.	Rob. zatr. przy obciągu piwa	trzewiki drewniaki wierzch skórzany	6 ”	
		fartuch impregnowany	18 ”	
		czapka drelichowa	18 ”	
		chustka na głowę	18 ”	

Lp.	Nazwa zajmowanego stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	Czasokres używalności	Uwagi
30.	Rob. zatr. w lemoniadziarni	trzewiki drewniaki wierzch skórzany	6 miesięcy	
		fartuch impregnowany	18 „	
		czapka drelichowa	18 „	
		chustka na głowę	18 „	
31.	Rob. zatr. w tłoczni win	czapka drelichowa	18 „	
		buty gumowe do kolan	24 „	
		fartuch impregnowany	18 „	
		chustka na głowę	18 „	
32.	Ślusarze	bluza drel. baw.	12 „	
		spodnie drel. baw.	12 „	
33.	Stolarze	fartuch front. drel. baw.	12 „	
34.	Strażnicy przemysłowi uzbrojeni	bluza robocza sukienna	24 „	
		spodnie sukienne długie	18 „	
		płaszcz sukienny	36 „	
		czapka sukienna strażnicza	24 „	
		pas główny typu żołnierskiego peleryna przeciwdeszczowa		do użycia tylko dla poster.
35.	Sprzątaczki	płaszcz roboczy drel. baw.	18 „	
36.	Strażacy zawodowi	bluza robocza sukienna	24 „	
		spodnie sukienne krótkie do butów	18 „	
		płaszcz sukienny	36 „	
		czapka sukienna dla strażnika	24 „	
		pas główny typu żołnierskiego		do zużycia
		buty z cholewami skórzane	36 „	
37.	Smolarze beczek	bluza rob. drel. baw.	12 „	
		spodnie rob. drel. baw.	12 „	
		trzewiki ochronne skórz.	24 „	
		trzewiki drewn. wierzch skórzany	6 „	
38.	Spawacze	bluza rob. drel. baw.	12 „	
		spodnie rob. drel. baw.	12 „	
		fartuch dla spawaczy	24 „	
		rękawice brezentowe	6 „	
39.	Sanitariusze	płaszcz roboczy płóc. biały	24 „	

Lp.	Nazwa zajmowanego stanowiska pracy	Rodzaj odzieży	Czasokres używalności	Uwagi
40.	Tokarze	drelich baw. kombinezon	12 miesięcy	
41.	Woźnice napojów	bluza watowana spodnie watowane na okres zimowy	48 „	
		buty filcowe płaszcz przeciwdeszczowy	24 „	

M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

M.P.

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

PROTOKÓŁ
DODATKOWY Z DNIA 22 CZERWCA 1949 R.

do układu zbiorowego zawartego w dniu 22 czerwca 1949 r. między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego a Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego, stanowiący integralną część wymienionego układu **w sprawie wynagrodzenia inkasentów i woźniców.**

W okręgach, w których do chwili podpisania ogólnopolskiego układu zbiorowego stosowany był, bądź na podstawie obowiązujących umów zbiorowych, bądź zwyczaju, system wynagradzania inkasentów i woźniców na podstawie wypłaty umówionej prowizji, system ten utrzymuje się nadal z tym zastrzeżeniem, że otrzymywane wynagrodzenie przy miesięcznym systemie obliczania nie może być niższe niż wynagrodzenie stałe miesięczne, jakie otrzymałby inkasent lub woźnica przy osobistym zaszeregowaniu do grupy IV wg informatora o zaszeregowaniu pracowników fizycznych branży fermentacyjnej (załącznik Nr 4, IV, pkt h).

M.P. M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

PROTOKÓŁ
DODATKOWY Z DNIA 22 CZERWCA 1949 R.

do układu zbiorowego zawartego w dniu 22 czerwca 1949 r. między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego a Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego, stanowiący integralną część wymienionego układu, **w sprawie wpłat na Fundusz Akcji Socjalnej.**

Wpłaty uiszczone przez poszczególnych przedsiębiorców prywatnego przemysłu fermentacyjnego przed rozpoczęciem inkasowania przez Ubezpieczalnię Społeczną w myśl Art. 25 układu (8% świadczeń na Fundusz Akcji Socjalnej), a dokonane do kasy Związku Zawodowego na ten sam cel, podlegają zwrotowi przez odpowiednie jednostki organizacyjne Związku Zawodowego po zawarciu niniejszego układu, na podstawie przedstawionych przez pracodawców pokwitowań związkowych, stwierdzających fakt i cel ich uiszczenia.

Dotyczy to wpłat dokonanych po dniu 1.I.1949 r. i obliczanych zarówno w stosunku procentowym do sumy wypłat pracowniczych jak i w kwotach po 50 zł miesięcznie od pracownika tytułem świadczeń na wczasy pracownicze, wzgl. w wysokości sum żądanych od pracodawcy, jako dopłaty z jego strony przy wysłaniu pracownika na wczasy.

M.P.

V .Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V .Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

M.P.

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

PROTOKÓŁ
DODATKOWY Z DNIA 22 CZERWCA 1949 R.

do układu zbiorowego pracy zawartego między Związkiem Głównym Związku Zawodowego Prac. Przemysłu Spożywczego w Polsce a Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego.

We wszystkich tych zakładach pracy podległych Zrzesz. Prywatnego Przemysłu Fermentacyjnego, gdzie do chwili podpisania niniejszego układu zbiorowego pracy była prowadzona stołówka, wprowadza się obowiązek prowadzenia stołówki w dalszym ciągu, o ile pracownicy zatrudnieni w danym zakładzie pracy wyrażą chęć korzystania ze stołówki.

W wypadku wyrażenia przez pracowników chęci korzystania ze stołówki, pracodawca obowiązany jest oddać wyłącznie na stołówkę odpowiednio urządzony lokal, pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe jak: płace personelu stołówkowego, koszt opału, wody, światła, gazu, utrzymania czystości, uzupełnienie sprzętu stołówkowego itp. w ramach powszechnie obowiązującej instrukcji uzgodnionej z Centralną Radą Związków Zawodowych.

M.P.

V. Prezes Związku
(—) M. Wiśniowski

Dyrektor Związku
(—) Mgr J. Chabielski

V. Prezes Związku
(—) Mgr M. Tiszer

M.P.

Przewodniczący
(—) J. Lisowski

V. Przewodniczący
(—) M. Berber

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA. PLAC DĄBROWSKIEGO 1

Cena niniejszego numeru 120

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. Zam. 3390. B-82980